

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第322號

原告 陳弘恩

訴訟代理人 王銘柏律師（法扶律師）

邵燕君

被告 蔡金鋼即宇歲企業社

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於中華民國113年3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬參仟玖佰捌拾參元，及自民國一百一十二年十二月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳勞工退休金新臺幣壹萬零玖拾陸元（如附表「應提撥金額」欄所示）至原告之勞工退休金專戶。

被告應開立記載離職原因為勞動基準法第十四條第一項第六款之非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項及第二項部分，得假執行。但被告如依序以新臺幣壹萬參仟玖佰捌拾參元、新臺幣壹萬零玖拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時，以輝惠企業社為被告（列李榮輝為法定代理

01 人)，訴之聲明共有三項，其中第一項為：「被告應給付原
02 告新臺幣（下同）2萬9,836元，及自起訴狀繕本送達翌日起
03 至清償日止，按年息5% 計算之利息」（本院卷第9頁）。嗣
04 於民國112年12月4日以書狀追加宇歲企業社為共同被告（列
05 蔡金鋼為法定代理人），聲明請求該二位被告共同給付，並
06 減縮第一項聲明本金為2萬9,266元（本院卷第163頁）；再
07 變更被告為李榮輝即輝惠企業社、蔡金鋼即宇歲企業社（本
08 院卷第192頁），並於113年1月17日以言詞撤回對李榮輝即
09 輝惠企業社部分之起訴，而變更聲明如後貳之□所載（本院
10 卷第239至240頁）。經核原告追加及變更被告、變更聲明前
11 後主張之事實，仍以其於臺北市○○區○○路00號10樓之
12 1之Qtime網路咖啡廳受僱擔任櫃檯收銀員，因受僱期間，雇
13 主未為其投保勞工保險、提繳勞工退休金，且其於000年00
14 月00日下午11時29分許，下班途中發生職業災害，受有未能
15 請領勞工保險傷病給付等損害，復遭雇主違法解僱等情為
16 據。追加、變更前後主要爭點有其共同性，各請求利益之主
17 張在社會生活上可認為同一，而就原請求之訴訟及證據資
18 料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性，得於追
19 加、變更後請求之審理予以利用，應認基礎事實同一；為使
20 上開追加、變更前後之請求在同一程序得加以解決，避免重
21 複審理，進而統一解決兩造間紛爭，揆諸前開規定，應許其
22 上開訴之追加、變更。又原告撤回對李榮輝即輝惠企業社部
23 分之起訴（本院卷第239頁），已經本院送達該日言詞辯論
24 筆錄；因該被告未曾到場為言詞辯論，故原告所為訴之撤
25 回，合於民事訴訟法第262條規定，本件以下所稱被告即指
26 蔡金鋼即宇歲企業社，併予敘明。

27 二、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，
28 核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，
29 由其一造辯論而為判決。

30 貳、實體部分：

31 一、原告主張：

01 (一)原告自110年11月3日起受僱於被告，在其開設位於臺北市
02 ○○區○○○路00號10樓之1之「Qtime萬年店」網路咖啡廳
03 (下稱系爭咖啡廳)，擔任櫃檯收銀員。兩造約定之工作制
04 度為時薪制、排班制，原告之班表為F班(下午6時至11
05 時)，每次上班5小時。每小時時薪於110年11月為160元、
06 110年12月起為165元、111年1月起調整為170元。原告於000
07 年00月00日下午11時29分許，下班返家途中，騎乘車牌號碼
08 000-0000之普通重型機車，與駕駛車牌號碼000-0000汽車之
09 第三人發生交通事故(下稱系爭事故)，受有右側肩膀、右
10 側手肘、右手掌及左手掌、左手背、右手腕、右側膝部等多
11 處擦挫傷(下稱系爭傷害)。原告於發薪日即111年12月10
12 日詢問被告請領勞工保險傷病給付相關事宜時，始知被告未
13 為原告投保勞工保險、提繳勞工退休金。原告遂於111年12
14 月28日以上開事由，向被告發函依勞動基準法第14條第1項
15 第6款(原告誤載為同條第6項)終止勞動契約，並依同法第
16 17條規定請求資遣費、提繳6%勞工退休金、職災給付、積
17 欠之薪資等。詎被告竟未理會，反於111年12月30日發函以
18 原告自同年月28日至30日連續曠職三日為由，依勞動基準法
19 第12條第1項第6款規定終止勞動契約，而為違法解僱。

20 (二)原告發生系爭事故，為職業災害，自111年11月10日起休養7
21 日，於同年月17日始得回復工作，被告應依勞工保險條例第
22 19條第1項、第72條第1項後段、第34條第1項及第36條前段
23 規定及給付標準，賠償原告無法請領之4日職業災害補償費
24 1,341元，及依勞動基準法第59條1項第2款給付該7日不能工
25 作之原領工資補償5,950元。又原告已於111年12月28日依勞
26 動基準法第14條第1項第6款規定，向被告為終止勞動契約之
27 意思表示，被告依勞動基準法第16條、第17條規定，應給付
28 原告20日預告期間工資7,930元、資遣費6,970元，並應依勞
29 動基準法第19條、就業保險法第25條第3項及第11條第3項規
30 定，發給原告記載上開終止事由之非自願離職證明書。再
31 者，原告離職前有10日特別休假未休畢，自得依勞動基準法

01 第38條規定，按原告工作時數與全時勞工工作時數比例計算
02 後，請求應休未休特別休假工資5,475元。而被告於原告110
03 年11月到職之當月，無理由扣薪2日，亦應依約給付該積欠
04 之2日工資1,600元。此外，被告於原告受僱期間並未依勞工
05 退休金條例第14條規定為原告提撥勞工退休金，原告依同條
06 例第31條第1項規定請求被告補提撥1萬0,096元之退休金至
07 原告退休金專戶。上開除補提繳勞工退休金部分外之請求，
08 均應併計法定遲延利息等語。而聲明求為判決：

- 09 1.被告應給付原告2萬9,266元，及自民事追加被告暨準備(一)狀
10 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 11 2.被告應提繳勞工退休金1萬0,096元至原告之勞工退休金專
12 戶。
- 13 3.被告應開立記載離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之
14 非自願離職證明書予原告。
- 15 4.願供擔保以代釋明，請准宣告假執行。

16 二、被告未於言詞辯論期日到場，惟據其提出書狀所為陳述則
17 以：原告並非被告員工，亦未在被告處任職過，原告係在臺
18 北市○○○路00號10樓之2上班等語，資為抗辯（未為答辯
19 聲明）。

20 三、原告主張其自110年11月3日起受僱於被告，在被告所開設之
21 系爭咖啡廳，擔任櫃檯收銀員，兩造間有勞動契約關係等
22 語；為被告所否認，並抗辯如上。查系爭咖啡廳所在地址，
23 雖登記設有由訴外人李榮輝獨資經營之輝惠企業社，有經濟
24 部商工登記公示資料查詢足稽（本院卷第23頁）。惟參據
25 1111人力銀行有關以「Qtime休閒生活閱讀會館」名義刊登
26 之徵才廣告網頁，介紹其設有微風店、館前店、忠孝店（址
27 設臺北市○○○路○段000號2樓，見本院卷第173頁；然與
28 被告登記之營業處所地址不同，見本院卷185頁經濟部商工
29 登記公示資料查詢）、萬年店、信陽店、京站店、南京店
30 （本院卷第173至176頁）；且在各分店徵才對象需求及工作
31 內容介紹之欄位，均表明各該分店徵才之企業主為「Qtime

01 休閒生活閱讀會館（宇歲企業社）」，而系爭咖啡廳位於西
02 門町萬年大樓10樓，為上開分店之一之萬年店（本院卷第
03 174至176頁），顯見，被告有以自己之名義，就包括系爭咖
04 啡廳在內之各分店職缺，刊登廣告求才。甚且，被告於111
05 年12月30日更對原告寄發存證信函，表示：「台端（即原
06 告）請假應依規定辦理……台端因私人情緒管理不當，多次
07 與顧客產生糾紛並留底報案紀錄，且有留存爭議畫面，造成
08 業務損失……本公司特函通知台端終止雙方雇用契
09 約……」等語（本院卷第37頁），而已明白表示與原告間
10 存有僱傭契約關係，且對原告任職期間之表現，指陳有曠
11 職、工作表現欠佳等情狀，顯係基於原告之雇主地位而發出
12 該存證信函；而上開存證信函，係以宇歲企業社為寄件人、
13 寄件人地址亦載明為系爭咖啡廳所在處所。綜上足證，與原
14 告有勞動契約關係之人確為被告。

15 四、原告另主張其於000年00月00日下午11時29分許，下班返家
16 途中，騎乘車牌號碼普通重型機車，與駕駛汽車之第三人發
17 生系爭事故，受有系爭傷害，為職業災害，因而休養7日不
18 能工作；而被告並未為原告投保勞工保險，致原告無法請領
19 勞工保險傷病給付受有損害1,341元，另被告應依勞動基準
20 法第59條1項第2款給付該7日不能工作之原領工資補償5,950
21 元等語。按：

22 (一)職業災害又稱為勞動災害，屬於意外災害的一種，係指勞工
23 在缺乏安全管制或安全管制不足的作業環境中所發生的意外
24 事故。而此一勞工職業災害補償制度，有社會保險方式與直
25 接補償方式二種，現今各國職業災害補償制度立法例，以社
26 會保險為主，直接補償只是一種例外。觀諸勞動基準法第59
27 條各款規定，勞工因職業災害而雇主應予補償者，依勞工保
28 險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得
29 予以抵充之；是我國職業災害補償，係採兩軌制，亦即在勞
30 動基準法定有職業災害補償章、在勞工保險條例暨111年5月
31 1日施行之勞工職業災害保險及保護法（下稱災保法）定有

01 職業災害保險給付之規定。而勞動基準法第59條職業災害補
02 償之立意，無非係因近代的事業經營，由於機械或動力的使
03 用，或由於化學物品或輻射性物品的使用，或由於工廠設備
04 的不完善，或由於勞工的工作時間過長或一時的疏失，都可
05 能發生職業上的災害，而致使勞工傷病、死亡或殘廢。勞工
06 一旦不幸遭受職業上的災害，往往使勞工及其家屬的生活，
07 陷於貧苦無依的絕境，勞工若因執行業務而發生職業上的災
08 害，當然應由雇主負補償責任。至於雇主對該災害事故的發
09 生是否具有故意或過失，在所不問，為一無過失責任。前述
10 勞動基準法第59條規定勞工遭遇之職業災害，係勞工於執行
11 其業務上之工作時，因工作的意外事故，而致使勞工發生死
12 亡、殘廢、傷害或疾病的災害。惟勞動基準法對「職業災
13 害」未設有定義之規定，但依本法第1條第1項規定，本法未
14 規定者，適用其他法律規定。至於其他法律對職業災害有定
15 義規定者，則為「職業安全衛生法」，一般均參照該法第2
16 條第5款規定，指因勞動場所之建築物、機械、設備、原
17 料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他
18 職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。準此，
19 勞動基準法第59條所稱因「職業災害」而致傷害之情形，當
20 指上述雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所
21 致勞工之傷害而言（最高法院78年度台上字第371號判決參
22 照）。

23 (二)承此，職業災害之認定標準，須具備下列要件：

- 24 1. 「職務遂行性」：即災害是在勞工執行職務的過程中所發生
25 的狀態，係基於勞動契約在事業主指揮監督之下之情形。此
26 大約可歸納為下列三種情況：在雇主支配管理下從事工作；
27 在雇主支配管理下但未從事工作；雖在雇主支配下，但未在
28 雇主管理（現實監督）下從事工作。
- 29 2. 「職務起因性」：即職務和災害之間有因果關係，此種因果
30 關係可分為責任成立及責任範圍因果關係，均應依相當因果
31 關係認定之。此係指伴隨著勞工提供勞務時所可能發生之危

01 險已經現實化（即已經實現、形成），且該危險之現實化為
02 經驗法則之一般通念可認定者。

03 3. 雇主所負之責任，之所以需如此限制，係因勞工生活上所面
04 臨之危險，包括一般社會生活上之危險及因從事勞務所面臨
05 之危險，原則應僅有後者方應歸屬於雇主負擔，此係因勞工
06 所從事之活動與職務、直接或間接有利於雇主，而雇主亦或
07 多或少對此可加以掌控、防免損害之發生，或藉由保險、產
08 品之賣價適當地予以分散或轉稼危險。因此，職業災害應與
09 勞工所從事之職務有相當因果關係，方屬允當，若危險發生
10 之原因非雇主可控制之因素所致，則不宜過份擴張職業災害
11 認定之範圍，否則無異加重雇主之責任，而減少企業之競爭
12 力，同時亦有礙社會之經濟發展。

13 4. 勞工在上下班途中遭遇交通意外等事故而導致死傷殘病者，
14 一般稱之為「通勤災害」，如果該通勤災害有職災保險等相
15 關補償規定之適用時，則稱之為「通勤職災」。目前實務認
16 定通勤職災屬職業災害之理由，係以行政院勞工委員會□台
17 保二字第1077號函釋，勞工於上、下班時間，必經途中發生
18 車禍受傷，如無私人行為及違反勞保傷病審查準則第17條規
19 定情事之一者，應屬職業傷害等語。但：

20 (1) 勞保傷病審查準則係依據勞工保險條例第34條第2項授權規
21 定而訂定之準則，現行之勞工職業災害保險職業傷病審查準
22 則（下稱傷病審查準則）係依災保法第27條第3項授權訂
23 定，均非勞動基準法或職業安全衛生法授權訂定之準則，乃
24 出於社會保險之立法目的而制定，與勞動基準法、職業安全
25 衛生法於雇主職業災害補償責任，係出於雇主對勞工之保護
26 照顧義務（民法第483條之1規定參照），並不相同。亦即，
27 勞動基準法及職業安全衛生法係在規範資方即雇主之責任，
28 而勞工保險條例則在規定保險人即勞工保險局對被保險人即
29 勞工有關勞保給付之範圍，兩者之立法目的亦本不相同。

30 (2) 另勞動基準法第59條有關雇主應負之職業災害補償，與勞工
31 保險條例第34條第1項之勞工保險局應給付勞工職業傷害補

01 償或職業病補償之給付義務人不相同。勞工保險得透過調整
02 勞工繳納之保險費額之方式，擴大其保險範圍，與勞動基準
03 法或職業安全衛生法係單方課雇主補償義務，亦有重大差
04 異。勞保傷病審查準則第4條已明定：「被保險人上、下
05 班，於適當時間，從日常居、住處所往返勞動場所，或因從
06 事二份以上工作而往返於勞動場所間之應經途中發生事故而
07 致之傷害，『視為』職業傷害。」而所謂「視為」，係指將
08 原性質上不屬職業傷害之「通勤職災」，以法律擬制之方
09 式，將之以「職業傷害」同論，仍由保險人依勞工保險條例
10 及災保法相關規定，為保險給付。

11 (3)勞工於上、下班通勤期間，發生交通事故受傷，固因傷病審
12 查準則第4條之擬制規定，在無同準則第17條除外情形下，
13 可認為構成勞工保險條例上、災保法之職業傷害，並令保險
14 人為保險給付；然上揭準則既非勞動基準法或職業安全衛生
15 法所授權訂定之準則，且勞動基準法或職業安全衛生法本身
16 亦無相類似之擬制規定，自無從比附援引，而認勞工於上、
17 下班通勤期間，發生交通事故受傷，亦得「視為」勞動基準
18 法或職業安全衛生法所規定之職業傷害，並責令雇主負擔補
19 償義務。

20 (4)勞動基準法及職業安全衛生法係在規範資方即雇主之責任，
21 亦即職業災害若發生於工作場所或職場工作地點，雇主依上
22 開法規本應負有安全注意義務，雇主對於職場環境可預期並
23 可得掌控該危險因素，課以雇主負擔勞動基準法第59條規定
24 之職業災害補償，依據「有責任即有義務」之論理概念，符
25 合正當性。但就勞工於上下班途中發生災害，就勞工在前往
26 工作場所之過程中，及離開工作場所後返回住處或前往他
27 處，因交通事故致受有傷病、殘廢或死亡時，因其尚未開始
28 實際提供勞務，或已提供勞務完畢，且非在工作場所，況勞
29 工所使用之交通工具、騎乘之路線、當時之身心狀況，及交
30 通事故對造之主客觀情狀等諸多可能影響該事故發生與否之
31 因素，均非屬雇主有機會控管之風險，且因雇主對於交通環

01 境（例如：交通硬體設施，路面不平穩……等等）本無掌控
02 權利，且對於第三人及交通用路者，亦無法期待其等遵守交
03 通規則，雇主對於交通之風險無法掌控，本無期待及有義務
04 負擔，已不符合「有責任即有義務」之論理概念，自不得課
05 以職業補償義務。

06 (5)綜此，勞工於上下班必經途中所發生之車禍或其他偶發意外
07 事故，非因職業或作業之關係所自然引起之危害，實係第三
08 者之不法侵害，應非職業災害至明。

09 (三)經查，原告係於000年00月00日下午11時29分許，下班返家
10 途中，發生系爭事故受傷之事實，有臺北市政府警察局交通
11 警察大隊112年7月26日北市警交大事字第1123029500號函附
12 之道路交通事故初步分析研判表、現場圖、補充資料表、談
13 話記錄表、調查報告表等可證（本院卷第75至87頁）。顯
14 見，原告發生系爭傷害之地點，並非位於被告所開設之系爭
15 咖啡廳之就業場所，該車禍事故之發生尚非屬於被告有關勞
16 務實施之危險控制範圍內；且當時原告已脫離為被告提供勞
17 務之階段，亦不具前述職務遂行性。則衡諸社會通念，原告
18 因此所造成之系爭傷害，非因原告為被告提供勞務所可能發
19 生危險之現實化之職業上危險，非屬職業災害甚明。

20 (四)準此，原告依勞工保險條例第19條第1項、第72條第1項後
21 段、第34條第1項及第36條前段規定及給付標準，請求被告
22 賠償原告無法請領之4日職業災害補償費1,341元，及依勞動
23 基準法第59條1項第2款給付7日不能工作期間之原領工資補
24 償5,950元，均屬無據。

25 五、原告另主張：被告於其受僱期間，並未為其投保勞工保險、
26 提繳勞工退休金，而違反法令，經原告於111年12月28日依
27 勞動基準法第14條第1項第6款規定，向被告為終止勞動契約
28 之意思表示，被告依勞動基準法第16條、第17條規定，應給
29 付原告20日預告期間工資7,930元、資遣費6,970元，並應依
30 勞動基準法第19條、就業保險法第25條第3項及第11條第3項
31 規定，發給原告記載上開終止事由之非自願離職證明書等

01 語。查：

02 (一)被告於原告任職期間，確實並未為原告投保勞工保險、提繳
03 勞工退休金，此情有原告勞工退休金提繳異動查詢足稽（本
04 院卷第41頁），並經本院向勞動部勞工保險局查明屬實，有
05 該局112年7月24日保退五字第11213191970號函可參（本院
06 卷第73頁），而違反勞工保險條例第6條、第11條及勞工退
07 休金條例第6條、第14條規定，應堪認定。

08 (二)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
09 者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第6
10 款定有明文。原告於111年12月28日以存證信函，向被告依
11 上開事由終止兩造間勞動契約，業經原告提出存證信函為證
12 （本院卷第35至36頁），該終止信函於同年月29日送達被
13 告，亦有傳真查詢國內各類掛號郵件查單支簽收清單可稽
14 （本院卷第183至184頁）。是兩造間勞動契約關係已於111
15 年12月29日經原告以上開事由終止而消滅，亦堪認定。

16 (三)至被告雖於111年12月30日依勞動基準法第12條第1項第6款
17 規定，以原告曠職為由終止勞動契約（本院卷第37頁）；惟
18 此時兩造間勞動契約已經原告終止而消滅，被告自無由再為
19 終止，故其所為不生終止之效力。

20 (四)原告雖陳稱：被告依勞動基準法第16條規定，應給付原告20
21 日預告期間工資7,930元云云。惟同法第14條第4項僅規定：
22 「第17條規定於本條終止契約準用之」，即在勞工依本條規
23 定終止勞動契約之情形，並未準用第16條關於預告期間及預
24 告期間工資規定，既未要求勞工對雇主為預告終止契約之期
25 間，則勞工自亦無請求雇主給付預告期間工資之權利。故原
26 告此項請求，不應准許。

27 (五)又依勞動基準法第14條第4項準用第17條規定，勞工終止勞
28 動契約者，得請求雇主發給勞工資遣費；惟依勞工退休金條
29 例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，
30 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11
31 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第

01 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
02 每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
03 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
04 17條之規定。」此所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工
05 作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。如：勞工適
06 用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，則其資遣費
07 基數為 $3 \square 0.5 + \left[\left(\frac{6+15/30}{12} \right) \square 0.5 \right] = 1.77$ 個基數。又
08 依勞動基準法第2條第4款規定：「平均工資：謂計算事由發
09 生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得
10 之金額」。查：

11 1.原告於契約終止前6個月所領薪資各為7,275元、5,830元、1
12 萬3,520元、1萬6,545元、1萬4,240元、1萬5,150元，此有
13 原告所提薪資明細表、存摺可稽（本院卷第25至27頁、第29
14 頁）。準此，其於契約終止前六個月內即111年6月30日至
15 111年12月29日期間應得工資總額為7萬2,560元，又該段期
16 間之總日數為183日，則原告日平均工資應為397元（元以下
17 四捨五入，下同），每月以30日計，其月平均工資為1萬
18 1,910元。

19 2.又原告自陳其於94年7月1日選擇適用勞工退休金條例之退休
20 金制度，有上開勞工退休金提繳異動查詢足稽。而原告自
21 110年11月3日起任職於被告處，其適用勞動基準法之工作年
22 資至111年12月29日止，共計1年1個月又27日，依勞工退休
23 金條例上開規定計算後，可得0.58個基數。

24 3.因之，按原告月平均工資1萬1,910元，以0.58個基數計算
25 後，原告可得資遣費為6,908元，原告請求超逾此數額部
26 分，不應准許。

27 (六)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
28 代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。次按就業保
29 險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險
30 人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或
31 因勞動基準法…第14條……規定各款情事之一離職。」是依

01 上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自
02 願離職之服務證明書。經查，原告依勞動基準法第14條第1
03 項第6款規定終止兩造間勞動契約，已生效力，業認定如
04 前，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情
05 形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立非自願離職證
06 明書。是原告此部分主張，應屬有據。

07 六、又原告主張其離職前有10日特別休假未休畢，乃依勞動基準
08 法第38條規定，按原告工作時數與全時勞工工作時數比例計
09 算後，請求應休未休特別休假工資5,475元等語。查：

10 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
11 依下列規定給予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日。
12 1年以上2年未滿者，7日。2年以上3年未滿者，10日。
13 3年以上5年未滿者，每年14日。5年以上10年未滿者，每
14 年15日。10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞
15 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
16 應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延
17 至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日
18 數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為
19 其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第1項、
20 第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，
21 應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。所
22 謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日
23 之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
24 約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之
25 金額，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目
26 亦有明定。

27 2.再按「年度可休特別休假時數，得參考下列方式比例計給
28 之：部分工時勞工工作年資滿6個月以上未滿1年者，自受僱
29 當日起算，6個月正常工作時間占全時勞工6個月正常工作時
30 間之比例；部分工時勞工工作年資滿1年以上者，以部分工
31 時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比

01 例，乘以勞基法第38條所定特別休假日數計給。不足1日部
02 分由勞雇雙方協商議定，惟不得損害勞工權益。但部分工時
03 勞工每週工作日數與該事業單位之全時勞工相同，僅每日工
04 作時數較短者，仍應依勞基法第38條規定給予休假日數」，
05 僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6點第3款第3目亦有
06 規定。

07 3.觀諸上開原告薪資明細表所載，原告於110年11月3日至111
08 年5月2日為部分工時勞工，應休特別休假日數為3日，該期
09 間共工作420小時。全時勞工工時以法定正常工作時間每週4
10 0小時之上限為計算基礎，上開期間按【（每週40小時×52
11 週）+8小時】（即1年365日的正常工時總數）÷2方式計算
12 後，為1,044小時。原告111年4月及5月之每小時薪資為170
13 元，原告主張僅按165元計算，則其得請求該3日之應休未休
14 特別休假工資為1,593元。

15 4.另自111年11月3日起至112年11月2日止之該年度，應休之特
16 別休假日數為7日，該期間共工作851.5小時，全時勞工工時
17 為2,088小時，原告111年10月及11月時薪均為170元，按比
18 例計算後，原告應休未休特別休假工資為3,882元。

19 5.綜此，原告請求被告給付應休未休特別休假工資共5,475
20 元，亦屬有據。

21 七、原告主張被告於原告110年11月到職之當月，無理由扣薪2
22 日，亦應依約給付該積欠之2日工資1,600元（即時薪160元×
23 5小時×2日）等語，並聲請命被告提出原告在職期間之出勤
24 記錄及工資清冊（本院卷第21頁），以證明被告有苛扣而積
25 欠2日工資之事實。經本院於112年12月8日命被告提出上開
26 文書（本院卷第199至200頁、第205頁），被告均未提出。
27 被告既未能證明已依約給付該2日工資之事實，則原告請求
28 被告如數給付1,600元，應屬有據。

29 八、原告復主張：被告於原告受僱期間並未依勞工退休金條例第
30 14條規定為原告提撥勞工退休金，原告依同條例第31條第1
31 項規定請求被告補提撥1萬0,096元之退休金至原告退休金專

01 戶等語。按：

- 02 (一)雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲
03 存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔
04 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞
05 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再依
06 同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳
07 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
08 請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收
09 益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退
10 休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月
11 提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本
12 金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條
13 第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情
14 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退
15 休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號
16 判決參照）。
- 17 (二)次按「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當
18 年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8
19 月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整
20 均自通知之次月1日起生效」，同條例第15條第2項定有明
21 文。然勞工每月工資如不固定者，或新進勞工申報提繳退休
22 金，其工資尚未確定者，依勞工退休金條例施行細則第15條
23 第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資之平均為準；後
24 者暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申
25 報。
- 26 (三)查被告自原告任職時起至契約終止時止，確實並未為原告提
27 繳月退休金，已如前述。依上開原告任職期間之薪資明細表
28 及存摺所載，原告請求被告以其每月實際應得薪資，按勞工
29 退休金月提繳分級表（本院卷第243、245頁），請求被告按
30 月提繳以每月工資6%計算之如附表「應提撥金額」欄所示
31 金額，至被告之勞工退休金個人專戶，洵屬有據。

01 九、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項規定請求資
02 遣費6,908元、勞動基準法第38條規定請求被告給付應休未
03 休特別休假工資5,475元，及依兩造間勞動契約關係請求被
04 告給付積欠之工資1,600元，共計1萬3,983元，及自民事追
05 加被告暨準備(一)狀繕本送達翌日即112年12月13日（見本院
06 卷第205頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定
07 遲延利息（本院卷第191頁，民法第229條第1項、第233條第
08 1項、第203條及勞工退休金條例第12條第2項、勞動基準法
09 施行細則第9條規定）；暨依勞工退休金條例第6條第1
10 項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告提繳勞工
11 退休金1萬0,096元（如附表所示）至原告之勞工退休金專
12 戶，另依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規
13 定，請求被告應開立記載離職原因為勞動基準法第14條第1
14 項第6款之非自願離職證明書予原告部分，為有理由，應予
15 准許；超逾部分，不應准許，應予駁回。

16 十、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
17 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
18 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

19 十一、假執行之宣告：

20 原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
21 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
22 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
23 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
24 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執
25 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
26 失所附麗，應併予駁回；另請求被告應開立非自願離職證明
27 書予原告部分，性質上不適用於假執行，爰予駁回原告該部分
28 假執行之聲請，亦無依職權准、免假執行之適用。

29 十二、據上論結：

30 本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第
31 385條第1項前段、第79條、勞動事件法第44條第1項及第2

01 項，判決如主文。
02 中 華 民 國 113 年 3 月 27 日
03 勞 動 法 庭 法 官 賴 錦 華

04 以上正本係照原本作成。
05 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 3 月 27 日
08 書 記 官 陳 玉 鈴

09 【附表】
10

時間(年/月)	實領薪資(元)	勞退級距(元)	應提撥金額(元)
110/11	10,330	11,100	666
110/12	14,850	15,840	950
111/1	15,240	15,840	950
111/2	11,050	11,100	666
111/03	10,200	11,100	666
111/04	9,180	9,900	594
111/05	9,350	9,900	594
111/06	5,950	6,000	360
111/07	15,150	15,840	950
111/08	14,240	15,840	950
111/09	16,545	16,500	990
111/10	13,520	15,840	950
111/11	5,830	6,000	360
111/12	7,275	7,500	450
合計			10096